

Article

« Changements dans les législations du travail au Canada »

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan et Louis Lemire

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 39, n° 1, 1984, p. 190-196.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050010ar>

DOI: 10.7202/050010ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} novembre au 31 décembre 1983

Alberta

Police Officers Collective Bargaining Act (*Loi sur les négociations collectives des policiers*) Projet de loi 93; Sanctionné: 30/11/83

Le jour de sa sanction, la législation proposée remplacerait la Police Officers Labour Relations Act (Loi sur les relations de travail des policiers). De façon similaire à la présente Loi qui défend les arrêts de travail, le projet de loi interdit les grèves et les menaces de grève; il stipule également qu'une municipalité ne peut déclarer un lockout à l'endroit d'une unité de négociation de policiers ni menacer de le faire. On pourrait nommer un médiateur au lieu d'un commissaire-conciliateur afin d'aider les parties à résoudre un différend et cette nomination serait requise avant qu'un différend puisse être référé, à la discrétion du ministre du Travail, à un conseil d'arbitrage à la demande d'une ou des deux parties. Une fois établi, un conseil d'arbitrage pourrait décider d'utiliser la méthode du «choix de l'offre finale» et, en rendant sa sentence exécutoire, serait notamment obligé de considérer toutes politiques fiscales pertinentes spécifiées par écrit par le trésorier de la province.

De plus, le projet de loi clarifierait la législation sur la procédure de grief et introduirait des changements visant à accélérer le dépôt des sentences. Finalement, de nouvelles dispositions interdiraient à une municipalité et à une association de policiers d'utiliser des pratiques déloyales.

Labour Relations Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur les relations de travail*) Projet de loi 110; Sanctionné: 30/11/83

Ces modifications, qui entreront en vigueur par voie de proclamation, affectent principalement les relations de travail dans l'industrie de la construction. Le Labour Relations Board (Conseil des relations de travail) devra désormais tenir un scrutin parmi les employés d'une entreprise satellite ("spin-off") d'un employeur qui oeuvre dans l'industrie de la construction avant qu'il puisse étendre une accréditation d'une association de salariés de même qu'une convention collective conclue entre cette association et l'employeur lorsque celle-ci formule une demande à cet effet au Conseil. Une majorité des votants doit se prononcer en faveur d'avoir l'association comme agent de négociation avant que le Conseil puisse se prononcer sur l'extension. Si l'employeur décide de former une autre entreprise satellite, le Conseil accueillera une telle extension sur demande de l'association sans avoir à tenir un scrutin; cependant si l'employeur établit à la satisfaction du Conseil qu'il n'a pas formé cette entre-

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE, agents de recherche, Analyse et recherche législatives, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Legislative Analysis and Research, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Relat. ind., vol. 39, no 1, 1984 © PUL ISSN 0034-379 X

prise dans le but d'éviter ses obligations en vertu d'une accréditation ou d'une convention collective, la demande sera rejetée. Cette dernière règle sera en vigueur seulement jusqu'au 31 décembre 1984.

Colombie-Britannique

Proclamation de la Public Sector Restraint Act (*Loi sur les restrictions dans le secteur public*) 398/83; Gazette: 01/11/83

La Loi qui a été décrite dans le numéro précédent de la Revue est entrée en vigueur le 26 octobre 1983.

Proclamation de la Employment Standards Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur les normes d'emploi*) 409/83; Gazette: 15/11/83

La Loi qui a été décrite dans le numéro précédent de la Revue est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 1983.

Manitoba

Proclamation de certains articles de la Act to Amend the Workplace Safety and Health Act (*Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail*), Gazette: 17/12/83

Cette Loi, décrite dans l'avant dernier-numéro de la Revue, a été adoptée sans subir de modifications majeures et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1984 sauf les dispositions requérant des comités de santé et de sécurité et des représentants à la prévention et celles traitant du congé de formation pour les membres de ces comités et les représentants.

Ontario

An Act to Amend the Employment Standards Act (*Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*) Projet de loi 68; Sanctionné: 02/12/83

Cette Loi, qui a été décrite dans l'avant-dernier numéro de la Revue, a été adoptée sans subir de modifications et est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Public Sector Prices and Compensation Review Act, 1983 (*Loi de 1983 sur le contrôle des prix et des salaires dans le secteur public*) Projet de loi 111; Sanctionné: 16/12/83; Rétroactif au 1^{er} octobre 1983

Le projet de loi s'applique à environ 680 000 personnes dans un secteur public dont la définition est large. Il définit la période de restriction comme étant les douze mois qui suivent la fin de l'année durant laquelle était appliqué le 5 % prévu par la Inflation Restraint Act, 1982 (Loi de 1982 sur la lutte contre l'inflation) ou la fin d'une convention collective se terminant avant octobre 1984, suivant la dernière de ces éventualités. Durant cette période tout changement de rémunération dans le secteur public doit être enregistré auprès d'une commission de lutte contre l'inflation qui l'évalue selon les critères fournis par le trésorier de l'Ontario. On doit déposer un rapport sur ces changements auprès de la commission suivant la forme et la manière qu'elle indique.

Lorsqu'il y a dans le secteur public, arbitrage des changements de rémunération durant la période de restriction ou d'obligations découlant de la relation employeur-employé, le projet de loi oblige l'arbitre à mentionner dans sa décision le coût ou l'épargne de ces changements pour l'employeur ainsi que toute dépense additionnelle qu'il devra encourir pour les mettre en vigueur. Dans les

cas d'arbitrage dans le secteur public et qui s'appliquent à toute partie de la période de restriction, les arbitres devront également, en rendant leurs décisions, considérer la capacité de payer de l'employeur selon la politique fiscale existant dans la province.

Dans son examen et évaluation des changements de rémunération dans le secteur public, la commission est autorisée à faire des recommandations au trésorier sur des mesures supplémentaires appropriées à prendre lorsqu'à son avis, la tendance des augmentations de traitement s'éloigne des critères d'évaluation fournis par le trésorier.

Bien qu'elle n'ait pas le pouvoir de modifier un changement de rémunération durant la période de restriction, la commission peut retarder la mise en application de tels changements lorsqu'on ne lui fournit pas les renseignements appropriés sur le coût ou l'épargne découlant de ces changements. Ce retard continue seulement jusqu'à ce qu'on lui soumette ou qu'elle obtienne l'information adéquate.

Dans une deuxième partie du projet de loi, on établit des procédures concernant l'examen, basé sur des critères fournis par le ministre responsable de la consommation et des relations commerciales, des prix et des tarifs fixés par les organismes publics ou approuvés, établis, régis, exigés ou recommandés par les organismes publics de réglementation. Lorsqu'il le juge nécessaire, le ministre fait rapport au lieutenant-gouverneur en conseil des cas où ces «prix contrôlés» sont augmentés en opposition aux critères prévus.

Le ministre peut également demander à la commission de lutte contre l'inflation d'enquêter à savoir si l'augmentation d'un «prix contrôlé» est en accord avec les critères et, si ce n'est pas le cas, de déterminer l'augmentation qui s'y conforme. Ceci s'applique à une augmentation survenant en 1984 jusqu'à un an après que la dernière augmentation est entrée en vigueur. La commission a le pouvoir d'obtenir les renseignements dont elle a besoin pour mener son enquête et le projet de loi contient des dispositions assurant le caractère confidentiel de cette information.

Projet de loi 141 — Loi modifiant la Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) 2^e lecture: 15/12/83

Ce projet de loi effectuerait des modifications majeures aux chapitres sur l'égalité de la rémunération et sur les congés de maternité.

Tout d'abord, le projet de loi prévoit étendre l'application du principe d'égalité de la rémunération pour un travail de valeur égale dans un même établissement à un travail requérant essentiellement les mêmes ou de plus grands degrés de compétence, d'effort et de responsabilité dans essentiellement les mêmes conditions de travail alors que le degré de compétence, d'effort, de responsabilité et les conditions de travail sont considérés dans leur ensemble et non isolément. Le remplacement d'un employé d'un sexe par un employé de l'autre sexe à un salaire inférieur à celui qui était payé à l'employé remplacé serait désormais prohibé. Il serait également défendu à un employeur de restreindre l'accès à une catégorie d'emploi aux membres d'un seul sexe, ou de les en exclure, dans le but d'éviter de se conformer aux mesures révisées.

En outre, le projet de loi stipule qu'aucune employée enceinte ne pourrait à l'avenir être congédiée ou mise à pied ou encore être pénalisée en raison de sa grossesse. Cette protection à l'heure actuelle ne s'étend qu'aux employées créditées de plus de 12 mois et 11 semaines de service. Pour les fins d'application

du congé de maternité, «grossesse» incluerait également les états pathologiques pouvant résulter de la grossesse. La durée de la période d'emploi requise avant qu'une employée soit admissible à un congé de maternité serait par ailleurs réduite de 12 mois et 11 semaines à 12 mois seulement. Une employée désirant retourner au travail avant l'expiration de son congé de maternité pourrait le faire, sans avoir à obtenir le consentement de son employeur comme c'est présentement le cas, en donnant à son employeur un préavis de quatre semaines à cet effet. Une protection accrue serait désormais accordée aux employées jouissant de moins de 12 mois de service: une telle employée ne serait pas obligée de retourner au travail avant qu'il ne se soit écoulé six semaines après la date de l'accouchement. Une importante nouvelle disposition permettrait en outre aux employés qui adoptent un enfant de bénéficier d'un congé d'adoption d'au plus 17 semaines suivant la date du placement de l'enfant en vue de l'adoption. Ce congé d'adoption serait disponible à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Enfin, la situation actuelle en vertu de laquelle une employée est réintégrée après son congé de maternité sans perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux accumulés serait modifiée à l'avantage de telles employées. La modification proposée aurait pour effet de rendre cumulatifs pendant le congé de maternité ou le congé d'adoption tous les crédits et les avantages reliés à la durée du service comme si l'employé avait été au travail pendant chaque jour pendant lesquels a duré son congé et durant lesquels l'exploitation de l'entreprise de son employeur n'a pas été interrompue ou arrêtée.

Québec

Projet de loi 42 — Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles 2^e lecture: 22/11/83

Ce projet de loi a pour objet d'instaurer un nouveau régime d'indemnisation pour les victimes d'accidents de travail qui remplacerait ceux prévus par la présente Loi sur les accidents du travail et la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières. Il introduit la notion de «lésion professionnelle» et énumère en annexe la liste de maladies professionnelles.

Ce nouveau régime s'appliquera en général à tous les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle avec certaines exceptions.

La législation proposée prescrit une procédure spéciale de réclamation pour les travailleurs victimes d'amiantose ou de silicose.

Elle confère également au travailleur victime d'une lésion professionnelle le droit au versement d'indemnités. Le travailleur qui devient incapable d'exercer son emploi aura droit à une indemnité de remplacement de revenu égale à 90 % du revenu net retenu qu'il tire annuellement de son emploi. Aux fins de calcul de cette indemnité le revenu brut annuel d'emploi ne pourra être inférieur au salaire minimum alors en vigueur ni supérieur au maximum annuel assurable prescrit. L'indemnité est sujette à la réduction pendant les trois premières années d'incapacité d'une partie du revenu que le travailleur tirera d'un nouvel emploi lorsque ce revenu est inférieur à celui qui a servi de base de calcul. La même réduction s'applique au travailleur qui, pendant les trois premières années d'incapacité et par la suite, refuse ou abandonne, sans raison valable, un nouvel emploi qu'il est raisonnablement en mesure d'occuper et qui ne comporte pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

Le travailleur qui à compter de la quatrième année suivant le début de son incapacité demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle verra son indemnité réduite annuellement du revenu net qu'il tire ou pourrait tirer d'un nouvel emploi qu'il est capable d'exercer selon la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le travailleur qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique aura droit à une indemnité pour dommages corporels en fonction de son âge et du pourcentage d'atteinte à son intégrité déterminé suivant un barème des dommages corporels qui sera établi par la Commission et adopté par règlement. Le maximum est fixé à 50 000 \$.

Le versement de rentes viagères aux survivants d'un travailleur qui décède en raison d'une lésion professionnelle sera remplacé par un montant forfaitaire. L'indemnité payable au conjoint survivant et aux enfants admissibles varie notamment selon leur âge au décès du travailleur. Dans le cas du conjoint le projet de loi fixe un minimum de 50 000 \$. Le projet prévoit également des indemnités pour d'autres personnes à charge.

Enfin, les montants fixés par la future loi et les indemnités seront revalorisés chaque année suivant l'indice des prix à la consommation établi par Statistique Canada.

De plus, le projet de loi crée un droit de retour au travail dont il précise les limites et les modalités d'exercice. En principe, le travailleur victime d'une lésion professionnelle aura le droit de réintégrer son emploi avec le salaire et les avantages dont il aurait bénéficié s'il avait continué à l'exercer. Il aura priorité pour occuper un autre emploi disponible dans le même établissement s'il demeure incapable d'exercer le sien. Ces droits s'éteindront après une période d'absence continue par le travailleur que le projet de loi fixe à un an si l'établissement compte 20 travailleurs ou moins ou deux ans s'il en compte plus que 20. Un recours est prévu pour le travailleur en cas de contravention.

La législation proposée contient de nouvelles dispositions concernant le financement du régime et la perception des cotisations des employeurs.

Le projet de loi remplacera les bureaux de révision par une procédure de reconsidération administrative par la Commission de toutes ses décisions sauf celles qui reconnaissent ou non si un travailleur est atteint d'amiantose ou de silicose. Il y aura appel à la Commission des affaires sociales s'il s'agit d'une décision portant sur le droit à une indemnité ou son montant ou son recouvrement. Les recours de droit commun contre l'employeur du travailleur lésé, ses autres travailleurs et ses mandataires sont prohibés sauf s'il s'agit d'un autre employeur et seulement dans certains cas. Dans tous ces cas la Commission sera subrogée dans les droits du prestataire.

La Loi entrera en vigueur par voie de proclamation.

Projet de loi 43 — Loi concernant les travailleurs au pourboire 1^{re} lecture: 15/11/83

Ce projet de loi modifie principalement la Loi sur les impôts afin de prévoir que les employés qui reçoivent, qui bénéficient ou à qui sont attribués des pourboires, doivent inclure ceux-ci dans le calcul de leur revenu, sans tenir compte cependant de la partie de ces pourboires qu'ils versent à d'autres employés. De plus, il prévoit que les employés qui travaillent dans un local où sont servis des repas ou des boissons, à l'exclusion d'une cafétéria ou d'un

local de restauration rapide, ou qui livrent à domicile de tels repas, doivent déclarer à leur employeur la différence entre les pourboires qu'ils ont reçus et ceux qu'ils ont redistribués à d'autres employés.

D'autre part, ce projet de loi précise que lorsque le total des pourboires ainsi déclarés est inférieur à 8 % du chiffre des ventes du local qui sont sujettes à pourboire, l'employeur devra répartir entre les employés, de la manière prévue, la différence entre ces montants. Toutefois, le ministre du Revenu peut, à l'égard d'un établissement ou d'une catégorie de ventes d'un établissement, déterminer un pourcentage inférieur à 8 % s'il le juge nécessaire ou si l'employeur lui en fait la demande et la justifie. Le pourcentage ainsi déterminé ne peut cependant pas être inférieur à 5 %.

Ce projet de loi modifie également la Loi sur le ministère du Revenu afin, d'une part, de prévoir qu'un employeur ayant de tels employés qui travaillent ailleurs que dans une cafétéria ou un local de restauration rapide, doit conserver et mettre à leur disposition les registres quotidiens des pourboires fournis par le ministre du Revenu et, d'autre part, de déterminer les amendes et pénalités sanctionnant les contraventions aux nouvelles dispositions de la loi.

De plus, ce projet de loi modifie la Loi sur les normes du travail afin de préciser que le bulletin de paie remis à l'employé doit comprendre le montant des pourboires déclarés et celui des pourboires attribués. En outre, il prévoit qu'aux fins du calcul de certaines indemnités, le pourboire fait partie, dans certains cas, du salaire d'un tel employé. Une modification similaire est également apportée à la Loi sur la fête nationale. Ainsi, dans tous les cas, les bénéfices marginaux de ces employés ne pourront être inférieurs à ceux calculés à partir du salaire minimum augmenté des pourboires.

Ce projet de loi modifie aussi la Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec et la Loi sur le régime de rentes du Québec afin que le salaire sur lequel sont calculées les contributions de l'employeur et de l'employé, le cas échéant, comprenne les pourboires déclarés par l'employé et ceux attribués par l'employeur. Ainsi, les avantages sociaux auxquels ont droit ces employés correspondront à l'avenir à leur revenu réel.

Enfin, ce projet de loi modifie la Loi concernant la taxe sur les repas et l'hôtellerie de manière à permettre au ministre du Revenu d'annuler ou de suspendre le certificat d'enregistrement d'un employeur qui ne se conforme pas à la loi.

Fédéral

Loi modifiant la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs et autorisant le paiement de certains montants y afférents Projet de loi C-172; Sanctionné: 30/11/83

Ce projet de loi renferme 13 modifications à la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. Trois d'entre elles ne font qu'uniformiser les textes des versions anglaise et française. Les dix amendements les plus importants sont décrits ci-dessous.

La Loi est modifiée en vue de supprimer l'exclusion automatique qui frappe les personnes habilitées à toucher une rente de retraite en vertu du Régime de rentes du Québec (RRQ) ou du Régime de pensions du Canada (RPC). L'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1984 du projet de loi N° 20 au Québec, qui vise à modifier le Régime des rentes, aura pour conséquence de rendre inadmissibles tous les résidents du Québec dès l'âge de 60 ans. Grâce aux modifications pré-

sentées, cette admissibilité est prolongée jusqu'à l'âge de 65 ans, âge auquel les dispositions habituelles d'un régime de retraite et de pension de vieillesse prennent effet. Toute rente de retraite versée est alors déductible des prestations accordées en vertu de la Loi.

Les critères d'admissibilité au programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs sont élargis afin de permettre le cumul de deux périodes de service dans plus d'un secteur d'activités désigné au profit du travailleur. Pour ce faire, les années de service accumulées dans un deuxième secteur d'activités désigné sont considérées comme ayant été accumulées dans celui où l'employé travaillait hors de la mise à pied.

La déduction prévue pour les prestations de pensions de survivants versées en vertu du RRQ/RPC est abolie. Cette révocation est déclarée rétroactive au mois de mai 1982.

Une autre modification assure aux bénéficiaires du programme d'adaptation qui ont été mis à pied pendant une période de désignation donnée de ne pas devenir inadmissibles pour la seule raison que la date d'expiration de la désignation est échue. Cette modification fait disparaître une ambiguïté dans le libellé, cause de certains problèmes d'application de la Loi.

Les prestations versées dans le cadre du Programme PAT sont désormais payables à même le Fonds du revenu consolidé. Cette modification de nature administrative évite de devoir considérer les montants destinés aux bénéficiaires comme des prestations pendant une année financière donnée et élimine la nécessité de soumettre des budgets d'opération supplémentaires.

La disposition prévoyant la déduction de tout revenu découlant d'un emploi aux fins du calcul des prestations payables aux personnes admissibles est améliorée en vue d'assurer que le Programme PAT serve pour les bénéficiaires non pas comme un programme de supplément de revenu, mais bien comme une source de revenu de «dernier recours» seulement. À cet effet, un nouveau règlement pourrait mettre de l'avant les règles précisant la manière par laquelle la déduction serait appliquée dans le cas où des paiements forfaitaires, de pension par exemple, seraient versés aux bénéficiaires. Elle serait répartie, selon une certaine formule, sur plusieurs années.

La définition du terme «mise à pied» est modifiée afin de permettre l'application de la Loi à une mise à pied «volontaire». De cette façon, le programme devient proactif et constitue un outil d'adaptation plus flexible en permettant aux travailleurs âgés de prendre leur retraite plus tôt et de céder leur emploi à de plus jeunes travailleurs.

En outre, le critère d'admissibilité pour les travailleurs âgés de moins de 54 ans est modifié afin de permettre à ces travailleurs de devenir admissibles au programme si la somme de leur âge plus le nombre d'années de service à leur crédit totalise un minimum de 80.

Enfin, les ayants droit sont désormais admissibles à percevoir des prestations dès la date de leur demande, s'ils ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, afin d'éviter qu'ils ne soient pénalisés en raison de retards administratifs indus relativement au temps nécessaire au traitement de leur demande par l'Office d'aide à l'adaption des travailleurs.